



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV MANAGEMENTU

INSTITUTE OF MANAGEMENT

**NÁVRH PODNIKATELSKÉHO PLÁNU PRO VZNIK A
ROZVOJ SPOLEČNOSTI**

BUSINESS PLAN PROPOSAL FOR A COMPANY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Tomáš Cohla

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing. Zdeňka Konečná, Ph.D.

BRNO 2019

Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav managementu
Student: **Tomáš Cohla**
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Ekonomika a procesní management
Vedoucí práce: **doc. Ing. Zdeňka Konečná, Ph.D.**
Akademický rok: 2018/19

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

Návrh podnikatelského plánu pro vznik a rozvoj společnosti

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod
Cíle práce, metody zpracování
Teoretická východiska práce
Analýza problému
Vlastní návrhy řešení
Závěr
Seznam použité literatury
Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Hlavním cílem předkládané absolventské práce je vytvořit návrh podnikatelského záměru pro vznik či další rozvoj vybraného podnikatelského subjektu.

Základní literární prameny:

KORÁB, Vojtěch, Mária REŽŇÁKOVÁ a Jiří PETERKA. Podnikatelský plán. Brno: Computer Press, 2007, 216 s. ISBN 978-80-251-1605-0.

SRPOVÁ, Jitka. Podnikatelský plán a strategie. Praha: Grada, 2011, 194 s. ISBN 978-80-247-4103-1.

WUPPERFELD, Udo. Podnikatelský plán pro úspěšný start. Praha: Management Press, 2003, 159 s. ISBN 80-7261-075-9.

SRPOVÁ, Jitka a Václav ŘEHOŘ. Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů. Praha: Grada, 2010, 427 s. ISBN 978-80-247-3339-5.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2018/19

V Brně dne 28.2.2019

L. S.

doc. Ing. Robert Zich, Ph.D.
ředitel

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá podnikatelským plánem, který slouží k založení personální agentury. Součástí bakalářské práce je teoretická část související s daným tématem, analytická část a samotný návrh pro založení personální agentury.

SLEPT analýza, analýza trhu a SWOT analýza budou použity v analytické části bakalářské práce. Výstupem této práce bude rozhodnutí, zda se bude tento návrh realizovat.

Abstract

This bachelor thesis deals with composition of business plan, leading to establishment of personal agency. Part of the bachelor thesis is the theoretical part related to the topic, the analytical part and the proposal for the establishment of a personal agency. SLEPT analysis, market analysis and SWOT analysis will be used in the analytical part of the bachelor thesis. Final part of this thesis contains assessing the implementation of the proposal.

Klíčová slova

personální agentura, podnikatelský plán, podnikání, SLEPT analýza, SWOT analýza

Key words

personnel agency, business plan, entrepreneurship, SLEPT analysis, SWOT analysis

Bibliografická citace

COHLA, Tomáš. Návrh podnikatelského plánu pro vznik a rozvoj společnosti [online]. Brno, 2019 [cit. 2019-05-09]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/117974>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav managementu. Vedoucí práce Zdeňka Konečná.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že mnou předložená bakalářská práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušil autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 10.05.2019

.....

Podpis studenta

Poděkování

Touto formou bych chtěl poděkovat paní doc. Ing. Zdeňce Konečné, Ph.D. za její velmi cenné rady, kterých se mi dostalo kdykoli jsem potřeboval. Dále bych chtěl poděkovat svým rodičům, kteří mě po celou dobu studia na VŠ podporovali, vím že bez podpory blízkých bych neměl šanci k dosažení vysokoškolského titulu.

OBSAH

Úvod.....	11
1 Cíle práce, metody a postupy zpracování	12
1.2 Cíl práce	12
1.3 Metodika a postupy zpracování práce	12
2 Teoretická východiska práce	13
2.1 Podnik	13
2.2 Podnikatel	13
2.3 Podnikání	14
2.4 Podnikatelský plán	14
2.5 Zprostředkovávání zaměstnání	15
2.5.1 Zprostředkování zaměstnání zahrnuje	16
2.6 Personální agentura	16
2.7 SWOT analýza	17
2.8 SLEPT analýza	17
2.9 Finanční plán.....	18
2.10 Marketingový plán	19
2.11 Mise a vize podniku	20
2.12 Právní norma.....	20
2.13 Analýza konkurence	21
3 Analytická část práce	22
3.1 SLEPT analýza	22
3.1.1 Sociální faktory.....	22
3.1.2 Legislativní faktory.....	23

3.1.3 Ekonomické faktory.....	25
3.1.4 Politické faktory.....	27
3.1.5 Technologické faktory	27
3.2 Odběratelé.....	28
3.3 SWOT analýza.....	28
3.3.1 Silné stránky	28
3.3.2 Příležitosti	29
3.3.3 Slabé stránky.....	29
3.3.4 Hrozby	30
4 Návrh podnikatelského plánu	31
4.1 Titulní strana	31
4.2 Exekutivní souhrn.....	32
4.2.1 Canvas model.....	34
4.3 Popis podniku	34
4.4 Obchodní plán.....	35
4.5 Marketingový plán.....	36
4.5.1 Služby	36
4.5.2 Cena	36
4.5.3 Distribuce.....	39
4.5.4 Propagace.....	40
4.6 Finanční plán.....	42
4.6.1 Základní kapitál	42
4.6.2 Náklady vynaložené ještě před samotným podnikáním	42
4.6.3 Plán výsledku hospodaření	44
4.6.4 Zahajovací rozvaha	49
4.7 Hodnocení rizik.....	49

4.7.1 Identifikace rizik	50
Závěr	52
Seznam použitých zdrojů.....	54
Seznam použitých obrázků a grafů	56

ÚVOD

Výběr tohoto tématu jako bakalářské práce bylo pro mne jasnou volbou. Již od 16 let mám v hlavě myšlenku založení personální agentury, která by se zabývala nábořem kvalitních zaměstnanců z nedalekého Polska. Prvním podnětem, díky kterému jsem se k této myšlence založení si personální agentury dostal, bylo, když všichni moji starší kamarádi začali přes různé personální agentury jezdit za prací do Německa, kde vykonávali povětšinou výškové práce. Německo je na tom co se týče míry nezaměstnanosti velmi podobně jako ČR a musí velmi často pro kvalitní zaměstnance za své hranice. Tou dobou jsem si řekl, že bych se chtěl něčím podobným živit i tady u nás v ČR.

Důvodů, proč si myslím, že bych právě v tomto podnikání mohl být úspěšný, mám více. Mezi ty nejhlavnější patří, velmi nízká nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji, tím způsobená vysoká poptávka po zaměstnancích, kdy se místní firmy „přetahují“ o pracovní sílu všemi možnými způsoby a na druhé straně vysoká poptávka po zaměstnání v Polsku. V tomto podnikání bude jednoznačnou výhodou moje polština na úrovni mateřského jazyka, více než dvouletá zkušenost jakožto koordinátora pro nábor zaměstnanců z Polska ve firmě působící v Královéhradeckém kraji a studium na obchodní akademii, po kterém jsem pokračoval v ekonomickém zaměření, a to konkrétně na VUT fakulty podnikatelské, obor ekonomiky a procesního managementu.

1 Cíle práce, metody a postupy zpracování

1.2 Cíl práce

Hlavním cílem předkládané absolventské práce je vytvořit návrh podnikatelského záměru pro vznik či další rozvoj vybraného podnikatelského subjektu s názvem *Employee Hunter*. Tato práce mimo jiné slouží k uvědomění si spousty souvislostí se založením podniku, což mi bez pochyb pomůže k samotnému vstupu do podnikání.

1.3 Metodika a postupy zpracování práce

První část bakalářské práce je věnována teoretickým poznatkům. Druhá část je analýza současného stavu na trhu v konkrétním hospodářském prostředí. Poslední část bakalářské práce je věnována návrhu konkrétního podnikatelského plánu.

Teoretická část popisuje termíny jako podnik, podnikání, druhy společností, dále popisuje personální agentury a jejich význam.

Část věnovaná analýze současného stavu na trhu se zaměstnanci se věnuje získávání všech informací, které jako budoucí podnikatel musím znát, a to například zda jsou firmy z východních Čech vůbec ochotné zaměstnance z Polska nabírat, případně za jakých podmínek to dělají. V této části bakalářské práce je také, mimo jiné, pomocí SLEPT analýzy podrobně popsáno pět základních vnějších faktorů, ovlivňujících mé podnikání, do této skupiny patří sociální, legislativní, ekonomické, politické a technologické faktory. Další součástí analytické části se také věnuje zjišťování podmínek případných konkurenčních personálních agentur, za účelem vytvoření lepších podmínek, jak pro hledané zaměstnance, tak pro poptávající firmy. Tak aby mnou stanovená nabídka na první pohled zaujala obě strany a pro mě jako pro zástupce právnické osoby byla stále vynášející zisky.

Poslední část se zaměřuje na zpracování samotného podnikatelského plánu pro vznik společnosti *Employee Hunter*.

2 Teoretická východiska práce

Na počátku této bakalářské práce si nejdříve vysvětlíme pojmy, které se budou v této práci více či méně opakovat. Budou tu přiblíženy pojmy jako podnikatel, podnik, živnost, různé druhy společností atp.

2.1 Podnik

„Jedná se o jakýkoliv subjekt, který vykonává podnikatelskou činnost spočívající v nákupu a prodeji zboží či služeb. Není zde důležité, jestli je podnik ziskový, ale že poskytuje svoji nabídku na trhu a uspokojuje přání svých klientů.“ [1]

„Nový občanský zákoník dnes již nepoužívá výraz podnik, na místo toho používá termín obchodní závod, který je organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod obsahuje vše, co z pravidla slouží k jeho provozu“ [2]. *„Podnikem se dále rozumí každý subjekt vykonávající hospodářskou činnost, bez ohledu na jeho právní formu. K těmto subjektům patří zejména osoby samostatně výdělečně činné a rodinné podniky vykonávající řemeslné či jiné činnosti a obchodní společnosti nebo sdružení, která běžně vykonávají hospodářskou činnost.“* [3, s. 15]

2.2 Podnikatel

Definici podnikatele popisuje obchodní zákoník takto:

- „Osoba zapsaná v obchodním rejstříku
- Osoba, která podniká na základě živnostenského oprávnění
- Osoba, která podniká na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů

- *Osoba, která provozuje zemědělskou výrobu a je zapsána do evidence podle zvláštního předpisu.“ [2, s. 8]*

2.3 Podnikání

„Podnikáním se rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku“ [2, s. 8]. Předmětem podnikání, na který se zaměříme v této bakalářské práci bude konkrétně: Zprostředkování zaměstnání na území české republiky: občanům české republiky a občanům států evropské unie a evropského hospodářského prostoru, pro všechny druhy prací, podle ust. § 14 odst. 1 písm.:

„a), tj. vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly“. [5]

Podle tohoto popisu je jasné že námi založená personální agentura, nebude zaměstnance přímo zaměstnávat a dále s třetí stranou, neboli zaměstnavatelem, který poptává pracovníky, podepisovat smlouvu o dočasném přidělení zaměstnance. Naším záměrem bude zaměstnance pro zaměstnavatele pouze vyhledávat a zprostředkovávat. Při čemž se zaměříme na vyhledávání vhodných zaměstnanců z nedalekého Polska.

2.4 Podnikatelský plán

Podnikatelský plán je bez pochyb jednou z nejdůležitějších součástí při zakládání jakéhokoli podniku. Podnikatelský plán může mít podobu pár vět, kdy se budoucí podnikatel bude snažit vysvětlit jakým způsobem bude podnikat, na co se zaměří, jaký bude cíl jeho podnikání atp. Už pár vět na téma, co, jak a pro koho budu dělat, se dá považovat za jakýsi jednoduchý podnikatelský plán. Na druhou stranu, v drtivé většině má podnikatelský plán složitou strukturu a není výjimkou, že čítá desítky stran složitého textu, kde jsou popsány informace o daném produktu podnikání, o plánech do budoucna a konkurence schopnosti v daném podnikání.

Součástí podnikatelského plánu mohou být také různé analýzy, které nám mohly vyhotovit třetí strany. Troufám si tvrdit, že se dá podnikatelský plán označit za jakýsi základní kámen pro vstup do úspěšného podnikání tomu přitakává i fakt, že v případě

nedostatku vlastních zdrojů, kdy je podnikatel nucen navštívit banku či jinou instituci pro získání cizích zdrojů. Je velmi často vyzván k předání podnikatelského plánu.

„Dodržet pravidla, co by mělo být součástí podnikatelského plánu by neměla být jediná otázka kterou bychom si měli položit při jeho zhotovování. Podnikatelský plán by měl být především:

- **Srozumitelný a uváženě stručný** – nepoužívat nedůležité a zdlouhavé souvětí, vyjadřovat se věcně a přímo k danému tématu
- **Logický a přehledný** – k přehlednosti nám pomůžou grafy a různé obrázky k danému tématu, podnikatelský plán by si také neměl v jednotlivých kapitolách odporovat.
- **Pravdivý a reálný** – Podnikatelský plán, který by nebyl zpracován na základě pravdivých dat by byl zbytečný, jelikož by nespolupracoval s realitou, tak bychom se na něj nemohli spolehnout.
- **Respektující rizika** – V podnikatelském plánu je velmi důležitá identifikace rizik, když rizika dobře identifikujeme tak se na ně můžeme i dobře připravit.
- **Inovativní** – V Podnikatelském plánu bychom měli být něčím unikátní a tím poukázat na přidanou hodnotu pro zákazníka.“ [18]

2.5 Zprostředkovávání zaměstnání

Zprostředkovávat zaměstnání můžou pouze pobočky úřadu práce (dále jen „ÚP“) a podnikatelské subjekty (dále jen „personální agentury“), které disponují licencí potřebné ke zprostředkovávání zaměstnání. Hlavním rozdílem mezi podnikatelskými subjekty zabývající se touto činností a ÚP je ten, že personální agentury velmi často zprostředkovávají zaměstnání i formou samotného agenturního zaměstnání, v tomto

případě fyzická osoba podepisuje pracovní smlouvu s personální agenturou. Tím se daná fyzická osoba stává zaměstnancem personální agentury, pod záštitou které, dále podepisuje dohody o přidělení k jinému zaměstnavateli a výkonu práce.

2.5.1 Zprostředkování zaměstnání zahrnuje

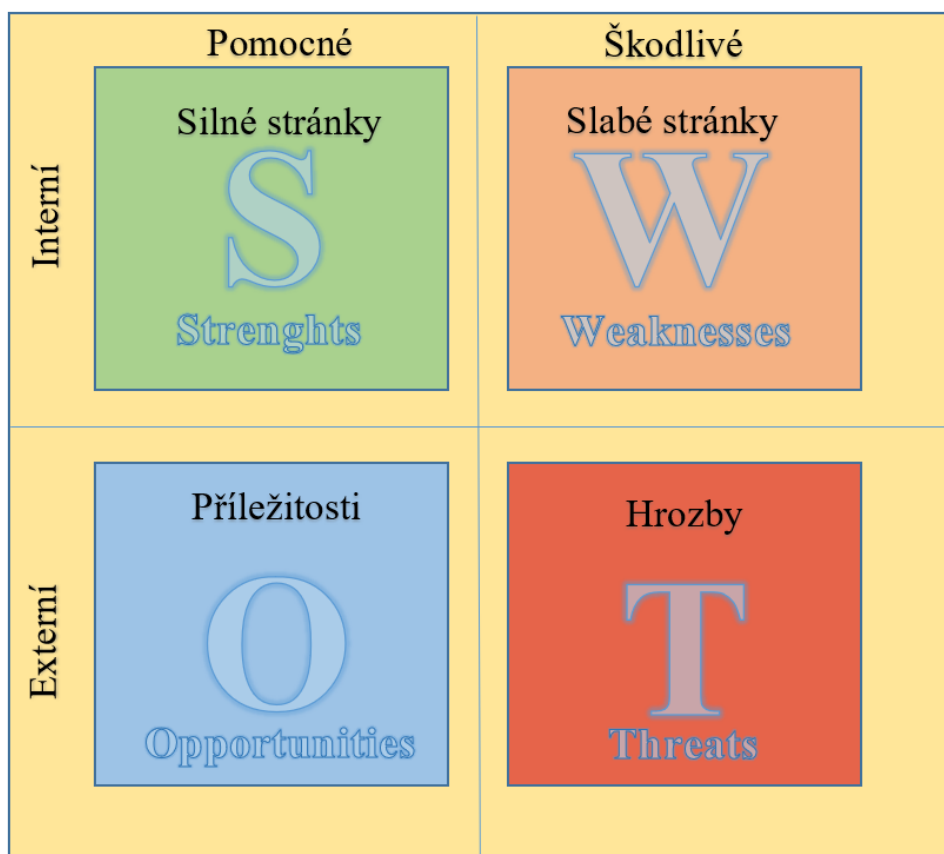
- „vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází,
- vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení tzv. režim agenturního zaměstnávání,
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.“ [4, s. 220]

2.6 Personální agentura

Podnik, který nese název personální agentura se většinou zaměřuje na zprostředkování zaměstnání. Jde o činnost, která si klade za cíl najít vhodného kandidáta na poptávané místo, nebo fyzické osobě najít požadovanou pozici obojí samozřejmě za předem určenou úplatu. Obvyklým jevem v personální agentuře je tzv. trojstrannost agenturního zaměstnávání. Kdokoli z nás, kdo má podepsanou klasickou pracovní smlouvu popisující pracovně právní vztah podepisuje smlouvu, která je tzv. dvoustranná. Termín trojstranná smlouva neříká, že podepsaná smlouva má pouze tři listy, ale popisuje trojdohodu mezi personální agenturou, zaměstnancem personální agentury a uživatelem služeb personální agentury, tedy zaměstnavatelem, který chce využít služeb nabízených agenturou práce. [4]

2.7 SWOT analýza

Pomocí této analýzy přehledně identifikujeme silné (Strengths) a slabé (Weaknesses) stránky podniku. Dále můžeme identifikovat a následně se zaměřit na příležitosti (Opportunities) a hrozby (Threats).



Obrázek 1: SWOT rozdělení

Zdroj: Vlastní úprava po vzoru Alberta Humphreyho [14]

2.8 SLEPT analýza

SLEPT analýza je analýzou hodnotící vnější vlivy, působící na podnik a přímo ovlivňující působení podniku. SLEPT analýza se skládá z 5 kde každé písmeno označuje počáteční písmeno daného faktoru **S** jako sociální, **L** jako legislativní, **E** jako ekonomické, **P** jako politické a **T** jako technické.

S	společenské faktory	Soc. faktory udávají jaké sociální postavení mají naši potenciální zákazníci.
L	legislativní faktory	Určují za jakých podmínek může být podnikání v ČR provozováno.
E	ekonomické faktory	Tyto faktory zahrnují ekonomickou situaci potenciálních zákazníků.
P	politické faktory	Politickými faktory se rozumí politická situace, konkrétně našemu podniku napomáhá fakt že jsme i s Polskem členy EU.
T	technologické faktory	Jsou zde analyzovány vládní investice do vědy a výzkumu, zaměření průmyslu apod. [6]

Obrázek 2: SLEPT analýza

Zdroj: Vlastní úprava po vzoru Thaddeusa Mallya [15]

2.9 Finanční plán

Abychom zjistili, kolik bude zapotřebí financí k realizaci jakéhokoli podnikatelského projektu tak musíme sestavit finanční plán. Pomocí toho plánu si můžeme přehledně určit s jakými náklady se pojí například založení podniku, zahájení podnikání nebo už jeho samotné působení. Podle mnohých se jedná o tu nejdůležitější část podnikatelského plánu.

Při samotném počátku podnikání, tedy jeho zakládání se dá jen těžce předpovědět, jaká budoucnost podnik čeká, zda bude úspěšný či neúspěšný. Součástí finančního plánu se proto vytváří minimálně tři varianty pro jednotlivé případy vývoje. Jednu variantu musíme vytvářet s pesimistickou předpovědí celého projektu, dále se budeme snažit vytvořit co nejreálnější variantu, o které si opravdu myslíme, že by se měla stát reálnou a jako třetí optimistickou variantu, ve které by nám všechno vycházelo tak, jak jsme si to neplánovali. Když jsem se před psaním této bakalářské práce radil s úspěšným podnikateli mezi mými přáteli, vyslechl jsem si radu, která zněla: „Až si budeš skládat finanční plán, spočítej si pro zajímavost optimistickou variantou,

doufej v tu horší reálnou, ale buď připraven na pesimistickou, protože věř, že se může pokazit i to, co by tě jindy nikdy nenapadlo.“ Ing. Jiří Rais, Pila Teplice nad Met.

Finanční plán se zabývá třemi nejdůležitějšími oblastmi:

- první jsou příjmy a výdaje s výhledem minimálně 3 let. V tomto předpokladu toku zahrnutý očekávané tržby a kalkulované náklady.
- Vývoj hotovostních toků
- Odhad rozvahy k určitému datu [12]

Čím kvalitnější budeme mít finanční plán, tím přesněji budeme moci odhadovat tok peněz v následujících letech podnikání. V případě, že fyzická či právnická osoba nemají dostatek vlastních zdrojů na pokrytí všech nákladů potřebných k rozjetí podnikání a udržení ho do nějaké doby soběstačnosti, tak určitě budou potřebovat využít cizích zdrojů. V tomto případě nejčastěji pomůže banka s nějakým podnikatelským úvěrem, která by v takovém případě určitě chtěla znát podnikatelský a hlavně přesvědčivě zpracovaný finanční plán. Samozřejmě, že existuje možnost půjčit si menší či větší finanční obnos od přátel či rodiny, ale i těm by bylo fér ukázat kvalitní finanční plán podniku.

2.10 Marketingový plán

„Tento plán je vlastně strategickým plánem podniku, který naznačuje, jakým způsobem se podnik hodlá prosadit na trhu proti konkurenci. Plán může zohledňovat rozdílný marketing pro období vstupu podniku na trh a jeho etablování se na trhu a následně marketing pro úspěšné fungování již etablovaného podniku na příslušném trhu z dlouhodobého hlediska. Při plánování marketingového plánu bychom se neměli soustředit pouze na přítomnost nebo blízkou budoucnost. V rámci úvah o strategii by měla

být též popsána racionální představa dalšího rozvoje produktů a služeb, rozvoje či rozšíření trhů, případně též možných scénářů s jiným nastavením parametrů marketingového mixu pro případy uskutečnění předpokládaných tržních změn.“ [12, s. 82]

2.11 Mise a vize podniku

„Misi se může rozumět jakési poslání podniku, drtivá většina podniků je založena za účelem generování zisků, nicméně mise může mít i jiný charakter, firma prostřednictvím mise deklaruje, že svým podnikáním neusiluje pouze o zisk, ale i o společenský, regionální nebo duchovní přínos.“ [16] Jednou z vizí společnosti *Employee Hunter* bude bez pochyb pomoc firmám v Královéhradeckém kraji k udržení si kvalitní pracovní síly, čím bych jistě podpořil stálost firem v regionu a zamezil stěhování výroby do jiných států, s levnější pracovní silou.

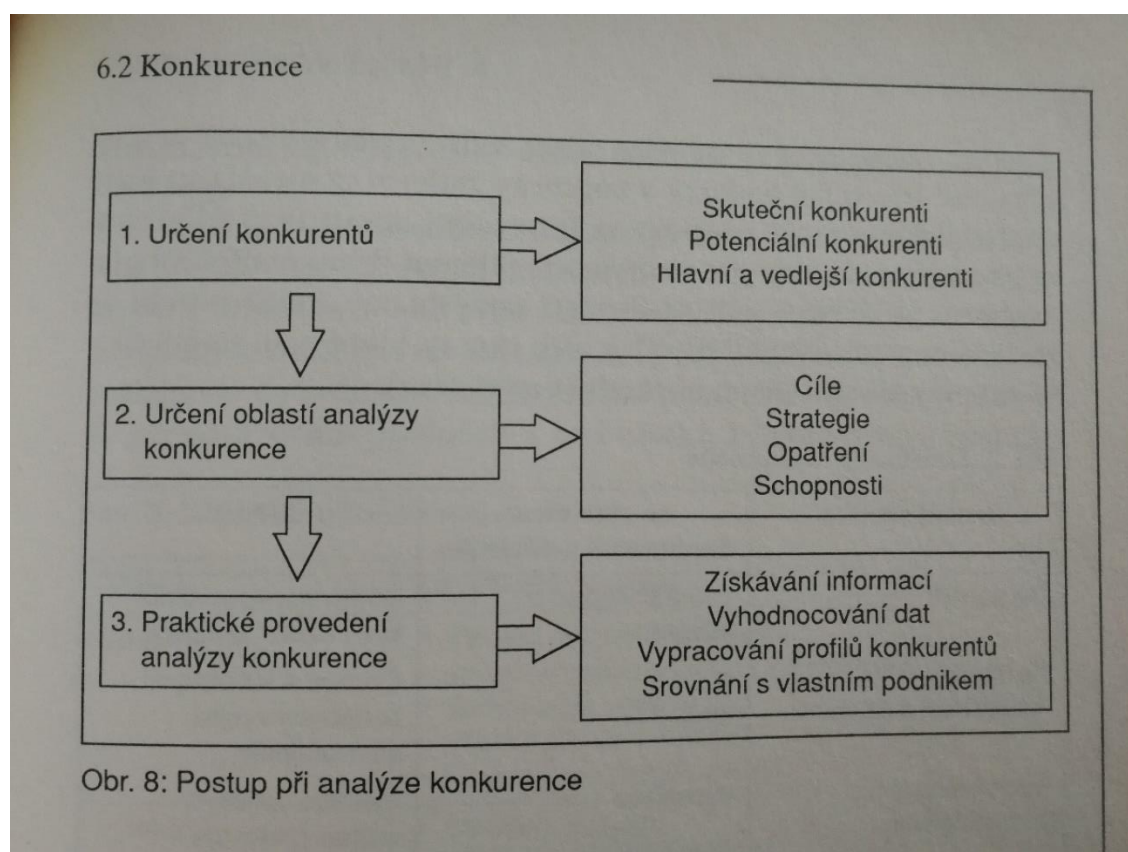
„Vizi firmy se na druhou stranu rozumí udání dlouhodobého směru firmy. Vizi definujeme, čím se chceme stát, kde chceme být a jak se chceme prezentovat.“ [16] Já za svou společnost se chci jistě prezentovat jako férová personální agentura, která nic neskrývá a otevírá dveře za lepšími zítřky. Toho docílím transparentností, upřímností a vyslovováním pouze čisté pravdy svým „svěřencům“.

2.12 Právní norma

„Volba právní formy má nesmírný význam pro každou firmu. Jde o podnikatelské rozhodnutí, které bude mít pro vaši firmu dlouhodobé ekonomické, právní a daňové důsledky. Pro podnik neexistuje žádná optimální právní norma. Protože každý podnik má různou východní situaci, existují nutně také různá řešení“ [17, s. 37]

2.13 Analýza konkurence

„Pro spoustu hlavně výrobních firem je velmi těžké určit si přímou konkurenci – především firmy, které přicházejí s něčím novým, co na trhu chybí, si mohou myslet, že nemají konkurenci. Většinou tomu tak není. Důležité je si uvědomit, že určitý problém, se kterým daná společnost nabízí pomoc, se dá řešit i více způsoby, dejme tomu, že jsme jediní v celé České Republice, kdo vyrábí náplasti a myslíme si, že tedy nemáme konkurenci, jenže ránu jde zakrýt i gázovým obvazem, tampónem, sprejovým obvazem nebo rouškou. Všichni výrobci těchto pomůcek se pro nás pak stávají konkurenty.“ [17]



Obrázek 3: Postup při analýze konkurence

Zdroj: WUPPERFELD, Udo [17]

3 Analytická část práce

V této části bakalářské práce se zaměřím na zpracování potřebných analýz, díky kterým získám podrobné zobrazení současného trhu a jeho stavu, na který se chci přidat se svým podnikem *Employe Hunter*. Pro získání co nejlepších a nejaktuálnějších informací o stavu nynějšího trhu budu používat metody *desk research*, tato metoda pracuje s informačními zdroji, které jsou tvořeny z dostupných zdrojů. Dále budu používat metodu *field research*. Tato metoda je jistě pracnější než první jmenovaná, ale pomůže mi lépe pochopit stav, ve kterém se trh nachází, informace získané touto metodou budu získávat formou pozorování, dotazníků, testování a dalšími tato metoda má nekvantitativní charakter.

Při zpracovávání analýzy vnějšího a vnitřního prostředí zmiňovaného podniku, využiji SLEPT a SWOT analýzy.

3.1 SLEPT analýza

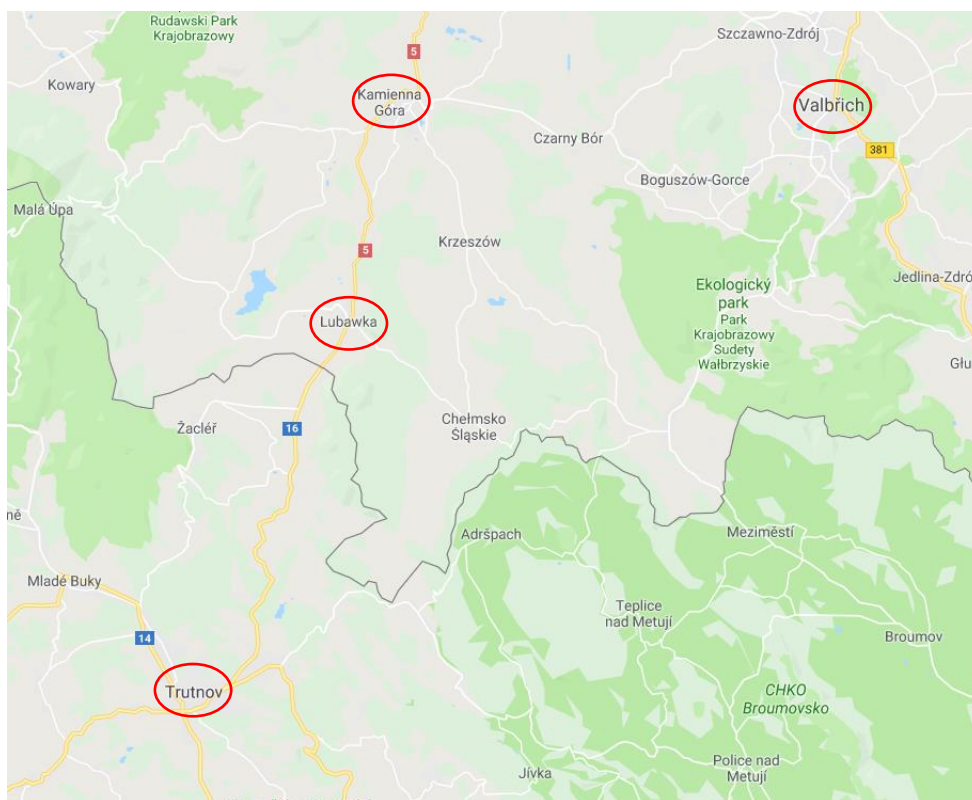
Pomocí SLEPT analýzy můžeme zkoumat pět základních vnějších faktorů, ovlivňující naše podnikání. Do této skupiny patří sociální, legislativní, ekonomické, politické a technologické faktory.

3.1.1 Sociální faktory

Náš podnik *Employe Hunter* bude působit převážně v Královéhradeckém kraji, kde byl podle českého statistického úřadu k 28.2.2019 pouze 2,43 % podíl nezaměstnaných ve věku od 15 do 65 let, [7] jedná se tak dlouhodobě o kraj obsazující třetí místo co se do počtu nezaměstnanosti týká. Nižší dlouhodobou nezaměstnanost má už jen hlavní město Praha a Plzeňský kraj. Na Polské straně sousedí s Královéhradeckým krajem tzv. *Województwo DOLNOŚLĄSKIE* (v Polsku nepoužívají označení kraj, ale tzv. województwo které je obdobou našeho kraje) k 30.06.2018 v tomto kraji žilo 2.901.000 obyvatel s 5,4 % podílem nezaměstnaných, [8] což nám tvoří více než, 150 tis.

potenciálních uchazečů o zaměstnání v ČR. Nicméně si dobře uvědomujeme fakt, že hlavně v počátcích našeho podnikání budeme uchazeče o zaměstnání hledat hlavně v Polských městech Lubawka, Kamienna Góra a Wałbrzych.

Trasa	Čas	Vzdálenost km
Trutnov - Lubawka	0:24:00	19
Trutnov - Kamienna Góra	0:35:00	29
Trutnov - Wałbrzych	0:55:00	44



Obrázek 4: Mapa hlavního působení Employee Hunter

Zdroj: Vlastní zpracování [11]

3.1.2 Legislativní faktory

V roce 2017 došlo k významným novelizacím zákona, které upravují personálním agenturám zprostředkovávat zaměstnání na území ČR. Toto podnikání nikdy nebylo právně jednoduché, ale právě od roku 2017 přišel v platnost zákon č.206/2017, který požaduje po všech nově vzniklých personálních agenturách vratnou kauci 500. tis. Kč,

která se připisuje na účet generálního ředitelství ÚP, tuto kauci museli uhradit i již do té doby fungující a vzniklé agentury práce. Celá kauce půl milionu korun je pod kontrolou úřadu práce, pouze do doby platnosti povolení pro agenturní zaměstnávání, poté je v plné výši vrácená původnímu majiteli.

Aby fyzická osoba, případně zástupce právnické osoby dostal povolení k provozování personální agentury, tak musí splňovat tyto podmínky:

- Dosažení věku 18 let
- Plná svéprávnost
- Bezúhonnost
- Odborná způsobilost (viz. dále)
- Bydliště na území ČR
- Skutečnost, že fyzická osoba v posledních třech letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů podle § 60 odst. 2 písm. a) až f) nebo § 63 odst. 3, a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení. [9]

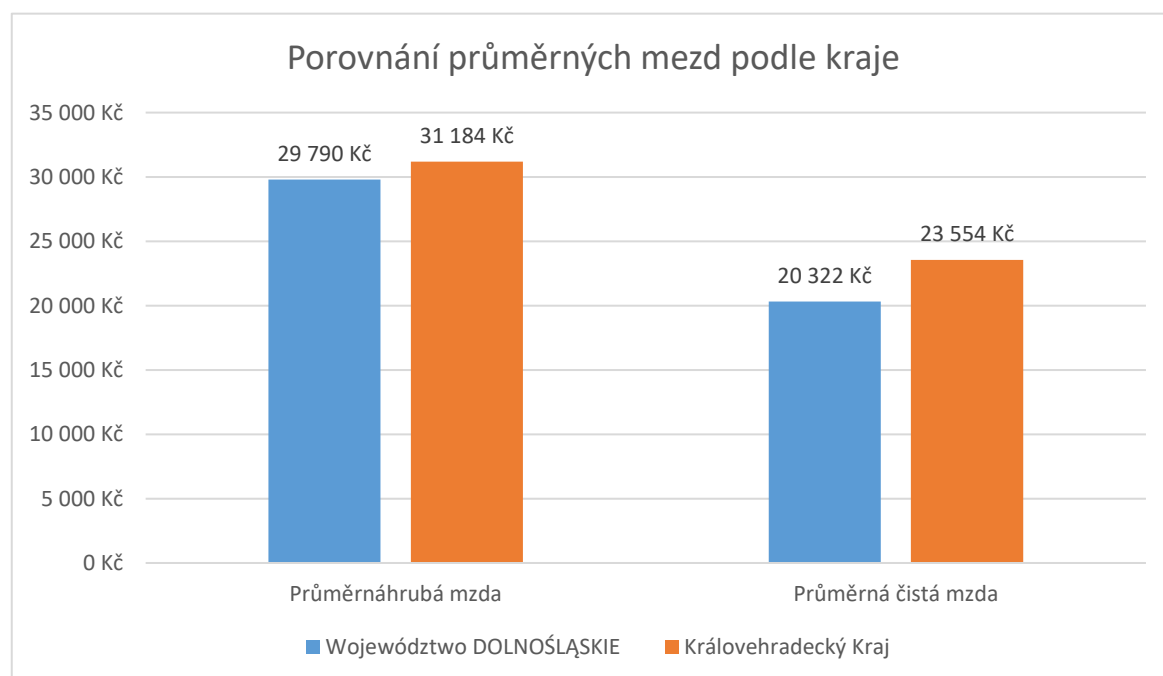
Odborná způsobilost myšleno jako: „Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání, nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má ukončené středoškolské vzdělání a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.“ [5]

Se všemi těmito legislativními faktory počítáme a jsme na ně připraveni. Já osobně v tuto chvíli bohužel nemohu být žadatelem o povolení k jakékoli činnosti agenturního zaměstnávání, jelikož nesplňuji všechny potřebné podmínky. Nicméně můj dlouholetý přítel (dále jen „p. Jakubčík“) splňuje všechny výše vypsané podmínky pro získání titulu jakožto odpovědného zástupce naší společnosti.

3.1.3 Ekonomické faktory

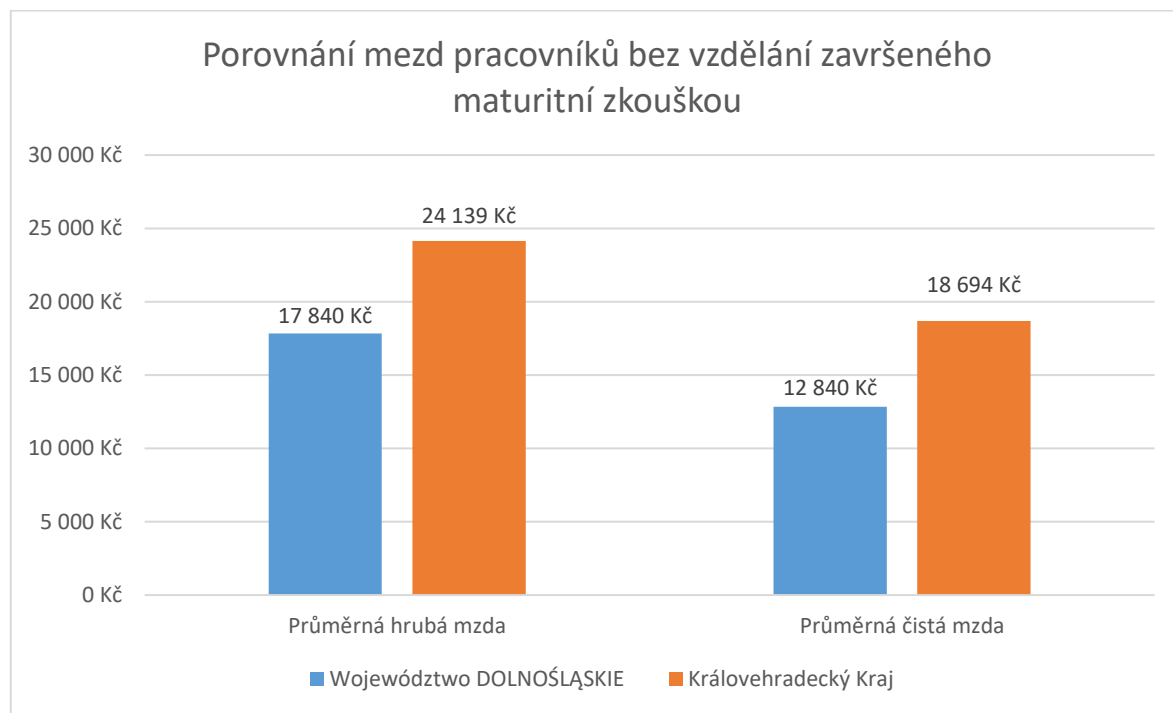
Na Polské straně sousedí s Královéhradeckým krajem tzv. *Województwo DOLNOŚLĄSKIE* (v Polsku nepoužívají označení kraj, ale tzv. województwo které je obdobou našeho kraje) k 30.06.2018 v tomto kraji žilo 2.901.000 obyvatel s 5,4 % podílem nezaměstnaných, [8] což nám tvoří více než, 150 tis. potencionálních uchazečů o zaměstnání.

Abychom si blíže přiblížili ekonomické faktory musíme si i porovnat výši hrubých mezd v Polském *Województwie Dolnośląskim* a Českém Královéhradeckém kraji.



Graf 1: Porovnání průměrných mezd
Zdroj: Vlastní zpracování [7] [8] [10]

Už podle předchozího grafu můžeme pozorovat jasné rozdíly co se porovnání mezd týče, ale nás jakožto personální agenturu nejvíce zajímají lidé, kteří nedosáhli na vzdělání s maturitní zkouškou. To jsou pracovníci, kteří se povětšinou bez pomoci personální agentury nebo přímo pomoci zaměstnavatele, nedostanou za vytouženou práci v zahraničí. Většina lidí s vyšším vzděláním si díky dnešní době internetu poradí, a i na vlastní pěst vyhledávají lukrativní pracovní místa v zahraničí. Kdežto lidé s nižším vzděláním často ne. I proto se náš podnik bude soustředit právě na tyto zaměstnance.



Graf 2: Porovnání mezd podle vzdělání

Zdroj: Vlastní zpracování [7] [8] [10]

Díky výše zobrazenému grafu si můžeme na první pohled všimnout rozdílu a to o kolik více či méně si průměrně vydělávají lidé s podobným vzděláním na obou stranách hranice a všimnout si tak hlavního důvodu proč v posledních letech přijíždí takové množství zaměstnanců z Polska pracovat k nám do Královéhradeckého kraje. Kvůli tomuto grafu

může člověka napadnout, že lidé v Polsku se mají o poznání hůře, než my v Čechách dříve tento rozdíl byl znatelný, ale dnes se už o žádném rozdílu na první pohled říci nedá. V PL sice pobírají znatelně nižší platy, ale fakt je ten, že cena služeb a potravin je o mnoho nižší většina lidí žijících v pohraničí to už dávno vědí a nakupovat potraviny proto a oblečení jezdí do Polska, často se využívá i služeb.

Popíšu zde jeden případ z mnoha, letos na dovolené jsem si rozbil zadní kryt telefonu spolu s čočkou fotoaparátu, nejlevnější oprava v ČR stála 2.200 Kč včetně DPH, 30 km za hranicemi jsem tuto opravu nechal provést v nákupním centru za 100 PLN wg. VAT (to jsou Polské Zlotý včetně daně) tedy cca 600 Kč.

3.1.4 Politické faktory

Polská republika je od 1. května 2004 členským státem Evropské Unie, díky tomuto pro nás, jako pro firmu působící v státě který je rovněž členem EU neexistuje žádná překážka pro spolupráci s lidmi původem z Polska. My jako firma budeme mít sídlo v ČR konkrétně v Trutnově, platba daní a veškerých poplatků budou rovněž spadat pod ČR a to odvod rozdílu mezi výnosy a náklady jako daň z příjmů právnických osob ve výši 19% a podíly společníků srážkovou daní 15%. Dále samozřejmě důchodové, zdravotní pojištění a silniční daň.

3.1.5 Technologické faktory

Technologický vývoj je bez pochyb pro většinu společností jedním z nejhlavnějších, nicméně pokud se budeme soustředit jen na naši personální agenturu, tak přímo hledání a zprostředkování práce pro zaměstnance, technika ovlivní jen minimálně. K vyhledávání zaměstnanců budeme využívat nejvíce sociálních sítí na internetu z počátku podnikání hlavně facebook.

Pokud se na celou věc podíváme z druhé strany a to na to jaký druh zaměstnanců budou firmy v příštích letech více či méně potřebovat tak se nás i toto téma týká. V tuto chvíli jsme oslovili s nabídkou budoucí spolupráce sedm největších okolních firem a všech

sedmi se bez pochyb týká čtvrtá průmyslová revoluce neboli Průmysl 4.0. To znamená, že dnes tyto firmy mohou potřebovat jiné zaměstnance než tomu bude díky automatizaci třeba za 5 let, s rozrůstajícím se průmyslem 4.0 je jasné že bude zapotřebí více odborných pracovníků, kteří mají vyšší vzdělání, nebo praxi. Na naší nabídku budoucí spolupráce nám všech sedm firem odpovědělo s nadšením a ujistilo nás, že v případě realizace celého projektu *Employe Hunter* s námi budou chtít navázat spolupráci.

3.2 Odběratelé

Našimi odběrateli budou okolní zaměstnavatelé, kteří poptávají pracovní sílu a my jim najdeme vhodné kandidáty. V této bakalářské práci bych nechtěl konkrétní firmy, se kterými máme domluvenou budoucí spolupráci jmenovat, ale pro představu v Trutnově a nejbližším okolí máme firmy jako Continental Powertrain, Continental Automotive, ABB, Siemens, Kasper Kovo, FAB, Juta, Sico Rubena atd., které aktuálně poptávají až stovky zaměstnanců.

3.3 SWOT analýza

Díky SWOT analýze můžeme sledovat silné a slabé stránky našeho podniku *Employe Hunter*.

3.3.1 Silné stránky

- Praxe v oboru náborů zaměstnanců z Polska
- Porozumění potřeb žadatelů o zaměstnání z Polska
- Nabídka zaměstnání přímo u zaměstnavatele (výhoda pro zaměstnance)
- Nabídka odborné pomoci při začlenění zaměstnanců z Polska

- On-line podpora v českém i polském jazyce
- Facebooková skupina čítající více než 150 kandidátů, kteří nejsou vzdáleni dále než 45 km od Českých hranic a mají zájem o práci v ČR
- Možnost spolupráce s úřadem práce v Polském městě Wałbrzych
- Nově otevřená autobusová a vlaková doprava Trutnov – Wałbrzych
- Velká poptávka po zaměstnancích v celém regionu

3.3.2 Příležitosti

- Slabá konkurence na trhu personální agentur v Královéhradeckém kraji
- Rozšíření pravomocí personální agentury na samotné zaměstnávání
- Získání kladného povědomí o naší společnosti a následná expanze do celého Polska
- Budoucí spolupráce se společnostmi jako jsou banky, tzn. zprostředkování založení BÚ za provizi.

3.3.3 Slabé stránky

- První zkušenost s podnikáním
- Firma s mladým vedením
- Složení 500.000 Kč jako kauce na získání povolení k zprostředkovávání práce

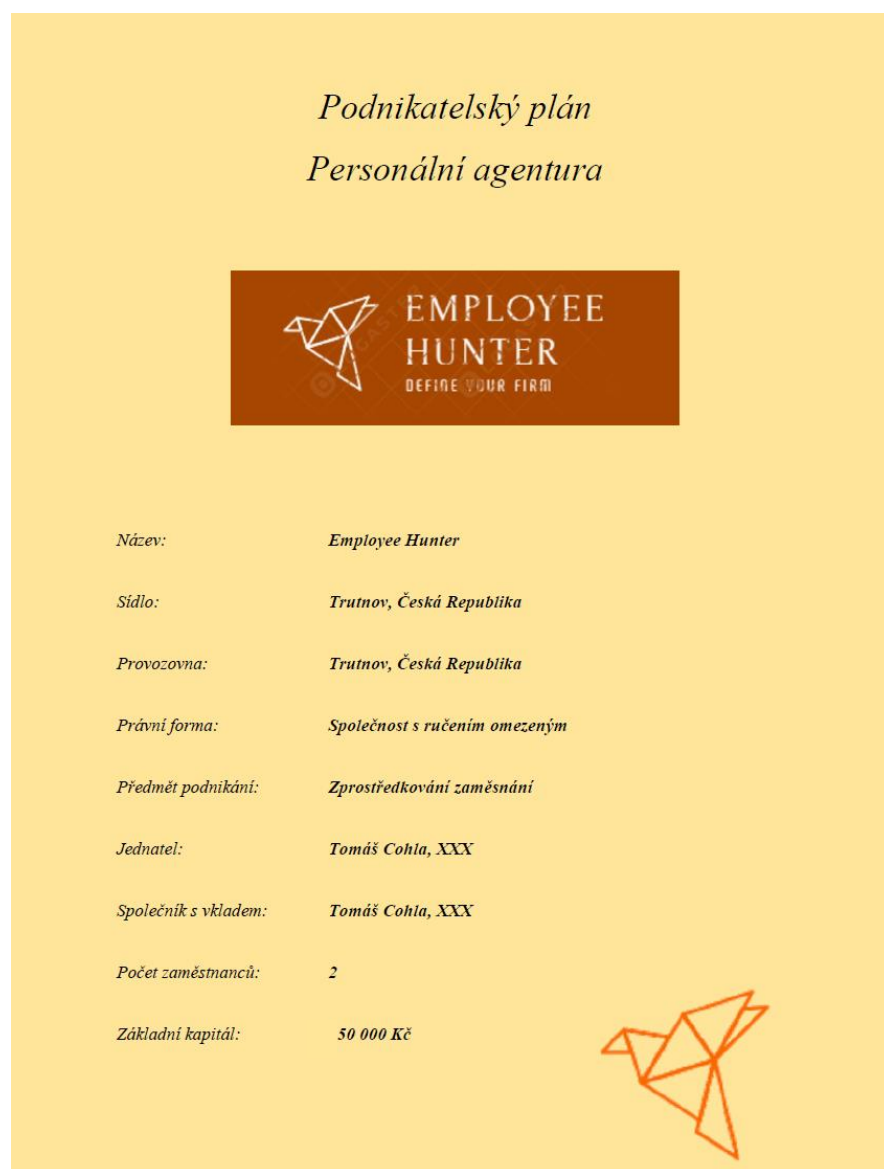
3.3.4 Hrozby

- Založení dalších personálních agentur v okolí
- Rozmach průmyslu 4.0
- Legislativní změny v počínání personálních agentur či zaměstnávání cizinců
- Ukončení působení jednoho z velkých zaměstnavatelů v okolí a tím vstup spousty nové pracovní síly na trh.

4 Návrh podnikatelského plánu

V této části bakalářské práce se zaměříme na vznik podnikatelského plánu pro naši společnost Employe Hunter s.r.o., a další důležité informace spojené s realizací našeho podnikatelského záměru. Naše společnost bude součástí trhu personálních agentur.

4.1 Titulní strana



Obrázek 5: Titulní list podnikatelský plán
Zdroj: Vlastní zpracování

Podnikatelský plán je navržen pro založení personální agentury Employee Hunter s.r.o. v Trutnově v Královéhradeckém kraji. Součástí podnikatelského plánu je i graficky zpracované logo firmy které jsem vytvořil sám v grafickém programu **Logaster**.

4.2 Exekutivní souhrn

Společnost Employee Hunter bude personální agenturou, která bude vyhledávat a zprostředkovávat zaměstnavatelům v České Republice (převážně z Královéhradeckého kraje) kvalitní zaměstnance a to hlavně z nedalekého Polska. Zakladatelé společnosti Employee Hunter mají potřebné zkušenosti s nábořem zaměstnanců pro firmy a chtějí je využít pro vybudování silné personální agentury.

Celému podnikatelskému plánu napomáhá situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji, kde je podíl nezaměstnaných pouze 2,43% ve věku 15 – 65 let (situace k 28.2.2019) [7] a kvůli tomu je poptávka po zaměstnancích velmi vysoká. Díky tomuto faktu jsou místní společnosti nucené za zprostředkování kvalitních pracovníků zaplatit personální agentuře. Na druhou stranu nám ještě napomáhá fakt, že spousta místních firem je v těsné blízkosti polských hranic, a to konkrétně s okresem Dolnośląskim, kde panuje vysoká nezaměstnanost a tím pádem spousta pracovní síly lidí, kteří by rádi dostali možnost pracovat za přítažlivější mzdu v České Republice.

Největší překážkou pro tyto potenciální zaměstnance, je jazyková bariéra při žádosti o zaměstnání, absence znalostí, jak se o místo v zahraničí správně ucházet a strach z povinností, které vyplývají z Českých zákonů o zaměstnání, placení daní a tak podobně. Se všemi těmito problémy by jim naše agentura pomohla. Na druhou stranu by byl celý proces nabírání nových zaměstnanců jednoduchý i pro samotné zaměstnavatele.

Ti povětšinou vystavují nabídku na svých stránkách, poptávají se na různých internetových portálech, kupují si životopisy od internetových zprostředkovatelů, všechny tyto úkony stojí společnost nemalé peníze, i když jim nikdo nezaručí, že mezi vykoupenými životopisy najdou vytouženého zaměstnance.

Employee Hunter pomůže všem zaměstnavatelům, kteří o naši službu projeví zájem. Za poskytnuté služby zaměstnavatelům si budeme nechávat vyplácet finanční odměnu, která bude vždy předem dohodnuta se samotným zaměstnavatelem, díky průzkumu trhu ale víme že naše cena za sjednaného zaměstnance bude odpovídat cca dvoutměsíční hrubé mzdě, kterou námi sjednaný pracovník dostane na výplatní pásce. Samozřejmě tato odměna se bude lišit a to hlavně množstvím poptávky po různých skupinách zaměstnanců.

S výše vypsányými podmínkami jsme již delší dobu před založením společnosti seznámili s několika zaměstnavateli Královéhradeckého kraje, kteří v tuto chvíli poptávají stovky zaměstnanců na pozicích, kde by rádi přijali i zaměstnance z Polska.

Employee Hunter nebude tím druhem agentury, kdy sama zaměstnává zaměstnance a následně je pronajímá díky tzv. trojdohodě. Naše společnost se bude řídit ust. § 14 odst. 1 písm a). To znamená že sama nebude nikoho zaměstnávat za účelem pronájmu, ale bude pouze vyhledávat zaměstnance pro zaměstnavatele, kteří budou chtít využít našich služeb.

Naše společnost bude mít sídlo v Trutnově, kde bude mít dvoupokojovou kancelář v přízemí rodinného domu, který je ve vlastnictví jednoho ze zakladatelů společnosti. Abychom se nejlépe seznámili s našimi potenciálními klienty (zaměstnavateli), tak nejlepší možnost je osobní návštěva personálního oddělení firmy či vyššího managementu po předchozí domluvě. Na těchto schůzkách zjistíme, co nejvíce informací o firmě, abychom tyto informace pak mohli dále předat zaměstnancům a ty pokud to půjde necháme si vybrat do jaké firmy by z našeho nabízeného portfolia chtěli nastoupit. Při řešení právní formy naší společnosti jsme se se společníkem jednomyslně rozhodli pro společnost s ručením omezeným se základním kapitálem 50.000 Kč.

4.2.1 Canvas model

Za pomoci tohoto modelu si blíže představíme můj podnikatelský záměr a to hlavně z devíti hlavních částí, vypovídajících o konkrétních aspektech mého podnikání.

Klíčová odběratelé	Klíčové aktivity	Přidaná hodnota	Vztahy se zákazníky	Vztahy se zákazníky
<p>Okolní firmy převážně z Královéhradeckého kraje</p> <ul style="list-style-type: none"> - ABB - Continental - Siemens - Kasper Kovo - FAB - Juta - Sico Rubena <p>a další...</p>	<p>- vyhledávání kvalitních pracovníků v Polsku a následné zprostředkování těchto zaměstnanců zaměstnavatelům k podpisu pracovní smlouvy</p>	<p>- zprostředkování kvalitní pracovní síly z Polska bez nutnosti zprostředkovávat zaměstnancům ubytování</p> <p>- platba za zaměstnance až po uplynutí zkušební doby</p>	<p>- garance emailové komunikace nejpozději do 12 h ve všední dny</p> <p>- při zprávě do 10 hod. ranní, garantovaná odpověď ještě tentýž den</p>	<p>- vždy před spoluprací se zákazníkem neboli zaměstnavatelem budeme trvat na osobní schůzce, kde si vyslechneme všechny náležitě požadavky a těmi se budeme řídit</p> <p>- vždy se budeme starat o spokojenost stávajících zákazníků to znamená že pokud bude mít nějaké nevyřízené požadavky náš stálý zákazník, nového si hledat nebudeme</p>
	<p>Klíčové zdroje</p> <ul style="list-style-type: none"> - lidé s touhou po lepším zaměstnání - Wałbrzych - Kamiennia Góra - Lubawka 	<p>- individuální ceník za služby</p> <p>- zaměstnanci jsou od počátku zaměstnání, vedení jako zaměstnanci přidělené firmy a ne agentury</p>	<p>Distribuční kanály</p> <ul style="list-style-type: none"> - emailová komunikace - osobní schůzky - face to face meeting 	
<p>Nákladová struktura</p> <ul style="list-style-type: none"> - největším nákladem bude bez pochyb vratná kauce ÚP nutná k získání oprávnění k zprostředkování práce 500.000 Kč - poté měsíční provozní náklady cca 23.600 Kč 		<p>Zdroje příjmů</p> <ul style="list-style-type: none"> - platby od zaměstnavatelů za zprostředkování zaměstnanců které se budou odvíjet od počtu poskytnutých zaměstnanců a jejich předem dohodnuté ceně. 		

Obrázek 6: Canvas model

Zdroj: Vlastní úprava po vzoru Alexandera Osterwaldera [19]

4.3 Popis podniku

Naše společnost Employee Hunter by měla vzniknout v letošním roce a to konkrétně až během čtvrtého kvartálu. Vznikem této společnosti bychom vyplnili mezeru na trhu personálních agentur, které se věnují náboru zaměstnanců z Polska.

Naším cílem je vytvoření společnosti, která bude mít dobré vztahy, jak s klienty, potažmo českými firmami, které budou využívat našich služeb tak i se zaměstnanci z Polska, kterým pomůžeme najít lepší zaměstnání u nás v České republice. Nechceme se soustředit na vyhledávání jednoho druhu pracovníků, už teď díky našemu průzkumu sice víme, že hlavně ze začátku našeho působení budeme nejvíce vyhledávat pracovníky jako manipulanty ve výrobě, dělníky, skladníky a seřizovače. Nicméně se chceme zaměřit i na

technicko-hospodářské pracovníky, řemeslníky a vysokoškolské odborníky, dnes už víme že i o ty bude velký zájem.

4.4 Obchodní plán

Náš plán o poskytování služeb se může zdát zdánlivě jednoduchý. Jako společnost Employee Hunter chceme nabízet firmám v našem okolí kvalitní zaměstnance z Polska, toho docílíme pečlivým výběrem zaměstnanců. Základem bude zjištění všech požadavků zaměstnavatele, na základě těchto informací si vytvoříme vstupní test, který zkonsultujeme se zaměstnavatelem a ten podáme na výběrovém řízení zaměstnancům. I po tomto vstupním testu každý uchazeč o zaměstnání projde krátkým pohovorem, kde se o daném člověku pokusíme zjistit co nejvíce pro nás důležitých informací. Tím předejdeme problému se zaměstnáváním nevhodných kandidátů.

Velkou výhodou je velmi nízká nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji a na druhou stranu velká chuť našich Polských sousedů pracovat u nás.

Za celý proces zprostředkování si budeme žádat finanční odměnu, kterou vysvětlím dále v tomto podnikatelském plánu. Jak jsem psal již dříve, vše začne seznámením naší agentury s naším klientem, tedy s firmou, která by chtěla přes naší agenturu zaměstnávat Polské zaměstnance. Hlavně ze začátku našeho působení počítáme s faktem, že to budeme hlavně my, kdo bude iniciovat všechny schůzky a bude muset firmě dokazovat že poskytujeme kvalitní služby. Ještě před jakýmkoli psaním podnikatelského plánu jsem oslovil sedm firem v okolí, které dohromady poptávají stovky zaměstnanců a všech sedm firem se ozvalo s nadšením a ujištěním že při vzniku našeho podnikání je máme znovu kontaktovat.

Naším plánem je tedy zúčastnit se těchto schůzek s našimi klienty, zajistit co největší množství informací o firmě, benefitech, které zaměstnancům nabízejí, výši výplat na poplácávaných pozicích, na způsobu vyplácení týmových odměn, na druhu vykonávané práce a hlavně koho na jakou pozici firma preferuje (vzdělání, věk, zkušenosti atp.). Po získání všech těchto informací vytvořit cenovou nabídku, tím se myslí, kolik bychom si účtovali za jakého zaměstnance a jít dané zaměstnance vyhledávat. Naše firma má v tuto chvíli již facebookovou stránku se jménem Praca Czechy dla Województwo Dolnośląskie kde je v tuto chvíli registrovaných více než 150 sledujících. V tuto chvíli se této facebookové skupině věnujeme jen minimálně a lidem žádající o pomoc při vyhledávání práce denně odepisuji, že vše je v přípravách a budeme se postupně ozývat během čtvrtého kvartálu 2019. Naše zaměstnance nechceme vyhledávat pouze on-line, ale plánujeme dělat výjezdy na úřady práce v PL, pořádat sezení v obchodních centrech a na různých městských akcích.

4.5 Marketingový plán

4.5.1 Služby

Službu, kterou bude zprostředkovávat naše společnost Employee Hunter bude zprostředkování zaměstnanců pro firmy s nimiž budeme mít předem stanovenou dohodu, kde bude vyčteno, kolik zaměstnanců chtějí zprostředkovat, jaký typ zaměstnanců, do kdy je chtějí a hlavně za jakou cenovou nabídku.

4.5.2 Cena

Cena za naše poskytované služby bude vždy individuální, v tuto chvíli víme, jak velké finanční částky jsou firmy ochotné investovat do světa nábory zaměstnanců. Dokonce

víme, za jaké ceny nabízejí zaměstnance z České republiky agentury práce, i ty bývají individuální podle nezaměstnanosti v oblasti, kde firma působí, počtu lidí, kolik si firma žádá (čím více zaměstnanců, tím cena za jednotlivce povětšinou klesá) a hlavně jakého zaměstnance si firma žádá.

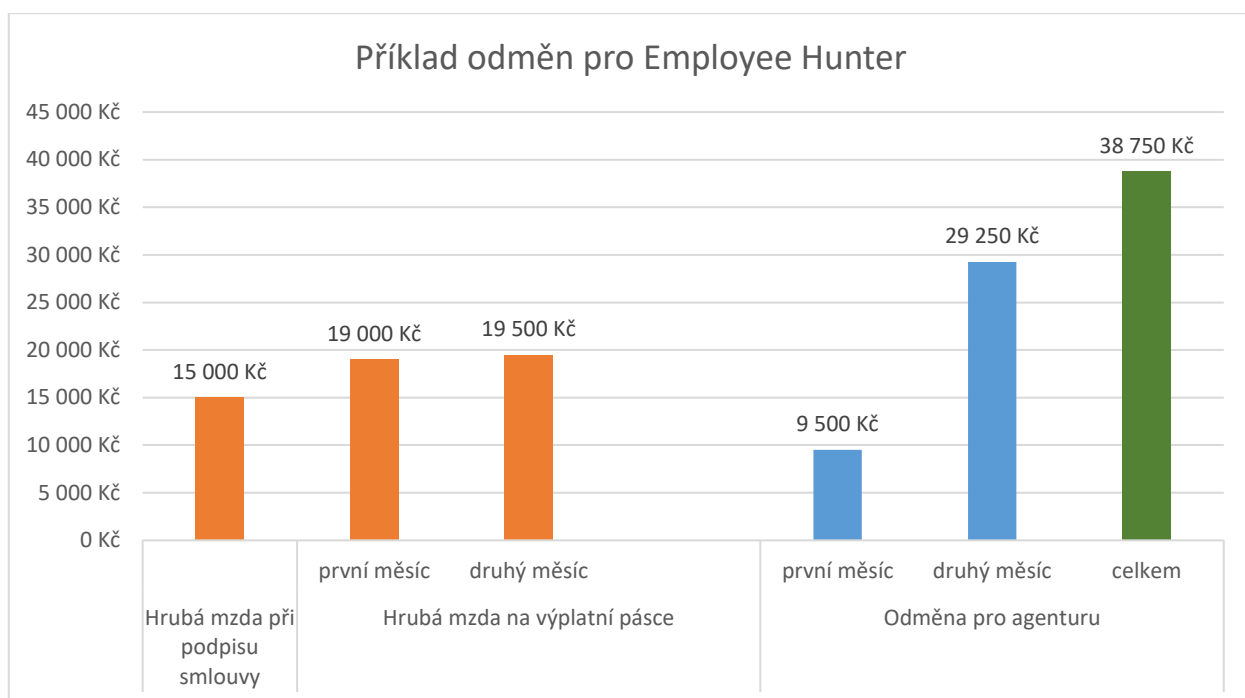
Pravidlem však bývá fakt, že pokud agentura práce zaměstnance zaměstnavateli pouze zprostředkuje, tak jak to budeme dělat my v naší společnosti Employee Hunter, tak požaduje minimálně trojnásobek hrubé mzdy daného zaměstnance. U odborných pracovníků i mnohem více. Jak jsem již psal výše, cena za sjednání pracovníka bude vždy individuální, ale myslím si, že nikdy nebude nižší než dvojnásobek jeho hrubé mzdy, jedinou výjimkou, kdy by byla cena nižší, je v případě že, ten určitý zaměstnanec ukončí pracovní smlouvu do dvou měsíců od nástupu.

V takových případech mohou nastat dvě situace, v případě, že by byla pracovní smlouva ukončena na žádost zaměstnance, tak bychom zjišťovali, z jakého důvodu se tomu tak stalo, řešili zda zaměstnavatel nepochybil, či nás neklamal o výkonu práce „našeho“ zaměstnance, například mu nezařadil jinou práci, než bylo původně dohodnuto atp. V případě, že by zaměstnavatel nějak nepochybil, neúčtovali bychom zaměstnavateli žádný poplatek za naše služby. A daného zaměstnance bychom dál nikomu nenabízeli.

V případě, že by však výrazně pochybil zaměstnavatel, například změnil zaměstnanci pracovní dobu na jinou, než byla původně dohodnuta, tak bychom rozhodnutí pracovníka chápali a požadovali po zaměstnavateli uhrazení individuální snížené částky. Na které bychom se dohodli po celé události. V takovýchto případech je nutné si zachovat dobré vztahy, ale i přes to si poplatek za sjednání po zaměstnavateli požadovat, aby se podobná situace neopakovala a zaměstnavatel si uvědomoval, že se mu podobné počínání nevyplatí.

Pro představu, zaměstnanec, který má dělnickou smlouvu bude mít při podpisu smlouvy nabídku na 15 až 19 tis. Kč (to je částka která se nejčastěji nabízí ve firmách na dělnických pozicích, se kterými budu spolupracovat) takzvané základní mzdy, k tomu jsou povětšinou ve výplatní pásce započítány benefity jako týmová mzda, matice zapracovanosti atp. Ve finále, díky všem těmto benefitům může mít zaměstnanec, který podepsal smlouvu na 17 tis. Kč hrubého na výplatní pásce až o 5 tis. Kč více, samozřejmě záleží na pracovní smlouvě, kterou podepsal. Cena za námi dodaného zaměstnance by se počítala právě podle hrubé mzdy. Po prvním měsíci bychom si účtovali od firmy poplatek ve výši, která by se rovnala polovině hrubé mzdy pracovníka (kterou měl na výplatní pásce, nikoli v podepsané smlouvě), tímto bychom firmu chránili od situace, kdy by zaměstnanec po prvním měsíci nebo dříve ze zaměstnání odešel. V případě že by dále pokračoval v zaměstnání, tak po druhém měsíci bychom si účtovali jeden a půl násobek jeho hrubé mzdy z výplatní pásky. Tím by zanikly všechny další pohledávky vůči firmě.

Toto byl jen krátký příklad, jak bychom chtěli vypočítávat cenu za nabízené služby, v tomto případě šlo o zaměstnance, za kterého jsme si ve finální podobě účtovali dvojnásobek jeho hrubé mzdy, nicméně víme že, budeme vyhledávat i zaměstnance s vysokoškolskými tituly, nebo odborné zaměstnance, za tyto bychom si cenovou nabídku museli stanovit individuálně po dohodě se zaměstnavatelem. Celý výpočet je podložen cenami, které nabízí konkurence, které jsme snížily, abychom se v případě rozhodování staly atraktivnějšími. V tuto chvíli na trhu personálních agentur v našem kraji, které nabízí zaměstnance z Polska vládne oligopol, je zde pouze jedna firma, které se to úspěšně daří. Ta však funguje na způsob pronajímání zaměstnanců, což né vždy je pro firmy výhodné, naše společnost zásadně nebude zaměstnance zaměstnávat za účelem dalšího pronájmu, ale bude je rovnou zprostředkovávat novému zaměstnavateli.



Graf 3: Příklad odměn pro Employee Hunter

Zdroj: Vlastní zpracování

Není výjimkou, že i samotný zaměstnanec platí agentuře za sjednání vysněné práce, touto cestou by naše agentura také nešla.

Už dnes vím, že platit si za naše služby necháme jen od zaměstnavatelů a zaměstnancům budeme garantovat nulové náklady, spojené se zaměstnáním přes naší společnost. I tím bych rád vytvořili jméno spolehlivé a férové společnosti, která se nebude snažit parazitovat na neznalosti Polských zaměstnanců, kteří nemají s Českým trhem práce zkušenosti.

4.5.3 Distribuce

Naše společnost nevytváří žádný produkt, který by se měl distribuovat. Pokud jde o naše služby, tak ty budeme nabízet firmám výhradně v prostředí firmy. Sice máme vlastní kancelář v centru města Trutnov, nicméně ta bude sloužit právě pro uchazeče z Polska,

podpisy smluv atp. i když po těchto zaměstnancích nebudeme požadovat žádné finanční úhrady za naše služby, tak budou podepisovat krátký dokument, kde se bude upozorňovat na fakt, že podpisem souhlasí že spolupracují s naší společností, která spolupracuje s vypsány firmami, a že po podpisu nemohou dříve než do jednoho kalendářního roku nastoupit do těchto zaměstnání a nevyužít tak ke vstupu do zaměstnání naši agenturu, dále bychom kancelář používali na klasickou kancelářskou práci nutnou k chodu společnosti Employee Hunter.

Pokud budeme nabízet naše služby zaměstnavatelům, tak vždy v prostředí vybraných firem. A to hlavně z důvodu, abychom sami zaměstnavatele poznali, a co nejpřesněji ho mohli popsat „naším“ zaměstnancům z Polska, při těchto příležitostech bychom si vždy rádi prohlídli výrobní prostory a to znovu z důvodu, co nejpřesnějšího popisu pro naše uchazeče o zaměstnání. Samotní zaměstnanci by na přijímací pohovor či nábor zaměstnanců přicházeli bez nás.

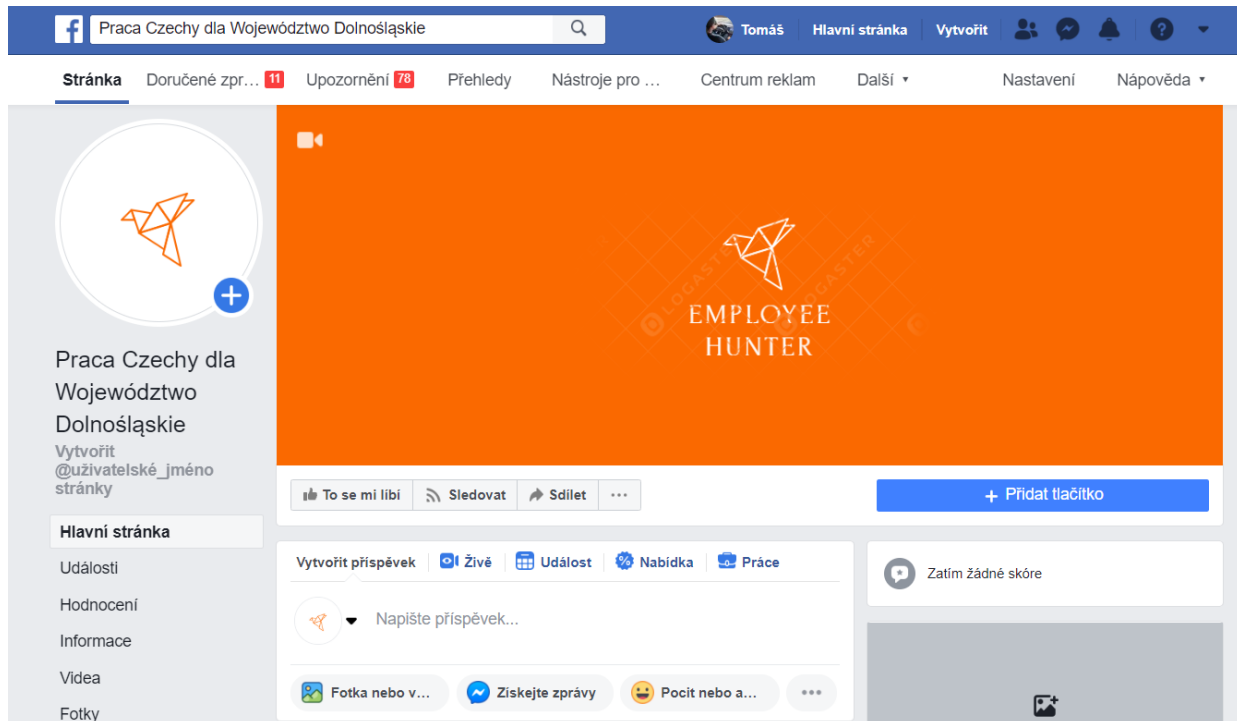
4.5.4 Propagace

Kvalitní propagace bude pro naši společnost opravdu stěžejní a specifická, jako každý jiný začínající podnik musíme zajistit, aby se o naší společnosti dozvědělo v co nejkratší době co nejvíce uchazečů o zaměstnání a firem poptávající zaměstnance. Naše propagace bude specifická tím, že budeme muset zvládnout kvalitní propagaci na dvou frontách, za prvé musíme, zvládnout zaujmout České firmy pod názvem *Employee Hunter* a tyto firmy přesvědčit, že námi vybraný Polský zaměstnanec je kvalitní zaměstnanec, který neodejde po dvou měsících práce nebo dříve. Takový zaměstnanec jsou pro firmu extrémně drazí a nevýhodní, zde platí fakt, že čím větší má firma fluktuaci zaměstnanců tím, větší má i finanční náklady spojené se zaškolováním, náborem, lékařskými prohlídkami atp. O našich kvalitách bychom firmy přesvědčovali na dohodnutých meetinzích s připravenou prezentací o naší společnosti. Tyto meetingy bychom hlavně z počátku podnikání iniciovali sami.

Co se týče propagace našich služeb Polským uchazečům, tak máme v plánu využívat reklamních letáčků, které budeme hlavně v počátku podnikání vystavovat za stěrače automobilů v blízkosti obchodních center v městech Kamienna Góra a Wałbrzych, kde

bude krátké info o naší společnosti odkaz na naši facebookovou stránku, e-mail, telefon a datum nejbližšího sezení s našimi uchazeči formou prezentace, tyto sezení se budou konat buď na ÚP v Kamiennej Górze a Wałbrzychu, nebo v nákupním centru *Galeria Victoria*, kde už máme také předběžné schválení vedením nákupního centra o pořádání podobných sešlostí.

Mám velmi dobrou zkušenost s úřady práce v Polsku, většina ředitelů těchto úřadů je ráda za jakoukoli možnost nabídky práce pro své „svěřence“, jelikož té práce w tzw. Województwu Dolnośląskim opravdu není mnoho, za schůzku na takovém úřadě nic neplatíme, vše je na předchozí domluvě a daný úřad práce ještě sám upozorní své svěřence o blížící se schůzce a možnosti práce v ČR. Něco jiného budou sešlosti např. v obchodním centru Victoria, kde si za postavený stánek určuje svou cenu, podle data, doby a velikosti stánku. V tuto chvíli máme založenou facebookovou skupinu s názvem *Praca Czechy dla Województwo Dolnośląskie*, která už dnes funguje lépe, než jsme si na jejím počátku představovali. Denně nám chodí zprávy s dotazy ohledně práce u nás, na tyto zprávy dnes odpovídám, že jsme na počátku podnikání, ale že se všem zprávám budeme zpětně věnovat ve čtvrtém kvartálu roku 2019



Obrázek 7: Facebookové stránky společnosti
Zdroj: Facebook

4.6 Finanční plán

Tato kapitola nám rozšíří povědomí o finančním plánu společnosti Employee Hunter. Díky ní získáme informace o výši prostředků potřebných k pokrytí všech nákladů společnosti. Díky finančnímu plánu zjistíme, do jaké míry je tento projekt reálný a zda se vyplatí ho uskutečnit.

4.6.1 Základní kapitál

Výše základního kapitálu bude 50.000 Kč tyto finanční prostředky chceme financovat z vlastních zdrojů jednatelů společnosti v poměru jedna ku jedné, to znamená že oba společníci vloží do základního kapitálu 25.000 Kč.

4.6.2 Náklady vynaložené ještě před samotným podnikáním

Společnost bude založena mnou Tomášem Cohlou a druhým jednatelem společnosti p. Jakubčíkem. Tudíž se k založení společnosti bude nutná Společenská smlouva. Jelikož se chceme vyvarovat zbytečným chybám při zakládání společnosti a ušetřit si zbytečné možné starosti, oslovíme externí firmu, která zakládá společnosti s ručením omezeným on-line, jednu takovou firmu vlastní můj dlouholetý kamarád a již dříve mě ujistil, že mi se založením společnosti pomůže, v případě dvou společníků máme prý předběžně počítat s cenou cca 13.000 Kč, v této částce jsou započteny náklady jako:

- Sepsání společenské smlouvy u notáře
- Ověření podpisů a listin
- Výpis z obchodního rejstříku
- Návrh na prvozápis s.r.o. do obchodního rejstříku
- Založení BÚ pro složení základního kapitálu

- Ohlášení živnosti
- Výpisy z rejstříku trestů a katastru nemovitostí

Dalšími nezbytnými náklady by za normálních okolností bylo bez pochyb vybavení kanceláře naší personální agentury. Avšak velikou naší výhodou je že můj společník dříve pronajímal prostory pro zprostředkovatele pojištění, který se rozhodl po půlročním snažení podnikání ukončit a přestěhovat se do zahraničí z osobních důvodů.

Po odchodu pronajímatele jsme se rozhodli nabídnout bývalému nájemníkovi, že bychom od něj odkoupili nábytek a většinu vybavení kanceláře, veškerý nábytek byl cca půl roku starý a kanceláře vybavená nájemníkem před námi je opravdu velmi hezká a moderně zařízená, podle faktur (cen za pracovní stůl, kopírku, nábytek na míru atp.) vybavení, které jsme si nechali stálo původně cca 130.000 Kč k tomu není započítané zařízení kanceláře jako vymalování, instalace klimatizace, pokládání koberce, změna rozvodu elektrické energie v místnosti a jiné řemeslné práce v celkové hodnotě 100.000 Kč předchozímu nájemníkovi jsme zkusili nabídnout 30.000 Kč a ten nám vybavenou kancelář přenechal.

Avšak největší finančním nákladem pro nás bude složení půlmilionové kauce nutné pro získání povolení ke zprostředkování zaměstnávání, tuto kauci ÚP drží na speciálním účtu po dobu provozování agentury práce. Tuto částku 500.000 Kč zafinancujeme z vlastních zdrojů každý ze společníků rovným dílem a to po 250.000 Kč.

Finanční prostředky pro první měsíc provozu	
Technické zhodnocení	5 000 Kč
Záloha na energie	700 Kč
Provozní náklady (benzín, dálniční známka)	10 000 Kč
Placené reklamy na sociálních sítích	2 500 Kč
Tisk vizitek a letáčků	2 000 Kč
Internet	300 Kč
Pojištění pro podnikatele	600 Kč
Kancelářské potřeby	2 500 Kč
Celkem	23 600 Kč

Obrázek 8: Finanční prostředky nutné pro první měsíc provozu
Zdroj: Vlastní zpracování

4.6.3 Plán výsledku hospodaření

První příjmy společnosti

Příjmy naší společnosti budou tvořit platby od našich klientů (Českých firem) za zprostředkování zaměstnanců. Tyto příjmy můžeme v tuto chvíli pouze odhadovat nicméně naše predikce příjmů na základě našich zkušeností a komunikace s potenciálními klienty v oboru vypadá následovně.

Během prvního měsíce od začátku fungování naší společnosti se zaměříme na splnění cíle a to zařízení zaměstnanců min. pro jednu firmu. Nechceme se dostat do situace, že si sjednáme spolupráci s například pěti firmami a následně nebudeme schopni ani jedné zajistit požadované pracovníky.

Náš cíl je takový, že si sjednáme schůzku s jednou z firem, ze kterých už jsme v kontaktu, vyslechneme si požadavky navrhujeme své a v případě, že se domluvíme na spolupráci, tak se budeme věnovat zřízení pracovní síly. Již dnes vím, že s jako první začneme spolupracovat s firmou XY, která již dnes zaměstnává desítky Polských zaměstnanců, a další minimálně desítky poptává (cca 50 pracovníků výroby).

V případě, že se dohodneme na spolupráci a odměně jeden a půl násobku hrubé měsíční mzdy za zaměstnance. (Pouze jedena a půl násobek proto, protože se nejedná o nijak kvalifikované pracovníky. V tomto případě by šlo o zaměstnance, na které firma nemá speciální požadavky a na místo zaměstnavatel přijme opravdu skoro každého, kdo se o místo bude ucházet, projde jednoduchým vstupním testem a lékařskou prohlídkou).

Zajištění prvních 30 zaměstnanců, jako první příjem firmy	
Smluvní hrubá mzda jednoho takového zaměstnance	15 700 Kč
Průměrná hrubá mzda takového zaměstnance na výplatní pásce	16 800 Kč
Odměna pro naši společnost za sjednání všech 30 pracovníků	756 000 Kč

Obrázek 9: První příjem společnosti (optimistická varianta)

Zdroj: Vlastní zpracování

Optimistická varianta

Nutno si uvědomit fakt, že tento příjem 756 000 Kč přichází na účet agentury pouze v případě, že všichni zaměstnanci z 30 přijatých zůstali na svých místech a neukončili zkušební dobu v prvních dvou měsících. V tomto případě všichni z třiceti zaměstnaných pracovníků zůstali a naše firma dostala odměnu v plné výši.

Realistická varianta

I když se u těchto prvních zakázek budeme mimořádně snažit o výběr co nejspolehlivějších zaměstnanců kvůli vytvoření dobrému jménu společnosti a budeme tyto zaměstnance selektovat tak, abychom vybrali právě ty, kteří o práci stojí, tak nejsme schopni ovlivnit jejich rozhodnutí ukončit pracovní smlouvu ve zkušební době. A musíme počítat s možností, že by část zaměstnanců odešla, ať už z důvodů jiné nabídky práce, rodinných důvodů, vztahů na pracovišti, dojíždění atp. Polští pracovníci jsou obecně známí vyšší fluktuací, než ti čeští, ačkoli pečlivým výběrem, prohlídkou životopisu s následnou namátkovou kontrolou předchozích zaměstnavatelů, se lidem, kteří extrémně často střídali zaměstnavatele, budeme chtít vyvarovat. Musíme počítat s následující variantou.

Zajištění prvních 30 zaměstnanců, jako první příjem firmy	
Smluvní hrubá mzda jednoho takového zaměstnance	15 700 Kč
Průměrná hrubá mzda takového zaměstnance na výplatní pásce	16 800 Kč
Odměna pro naši společnost za sjednání všech 22 pracovníků	554 400 Kč

Obrázek 10: První příjem společnosti (realistická varianta)

Zdroj: Vlastní zpracování

Pesimistická varianta

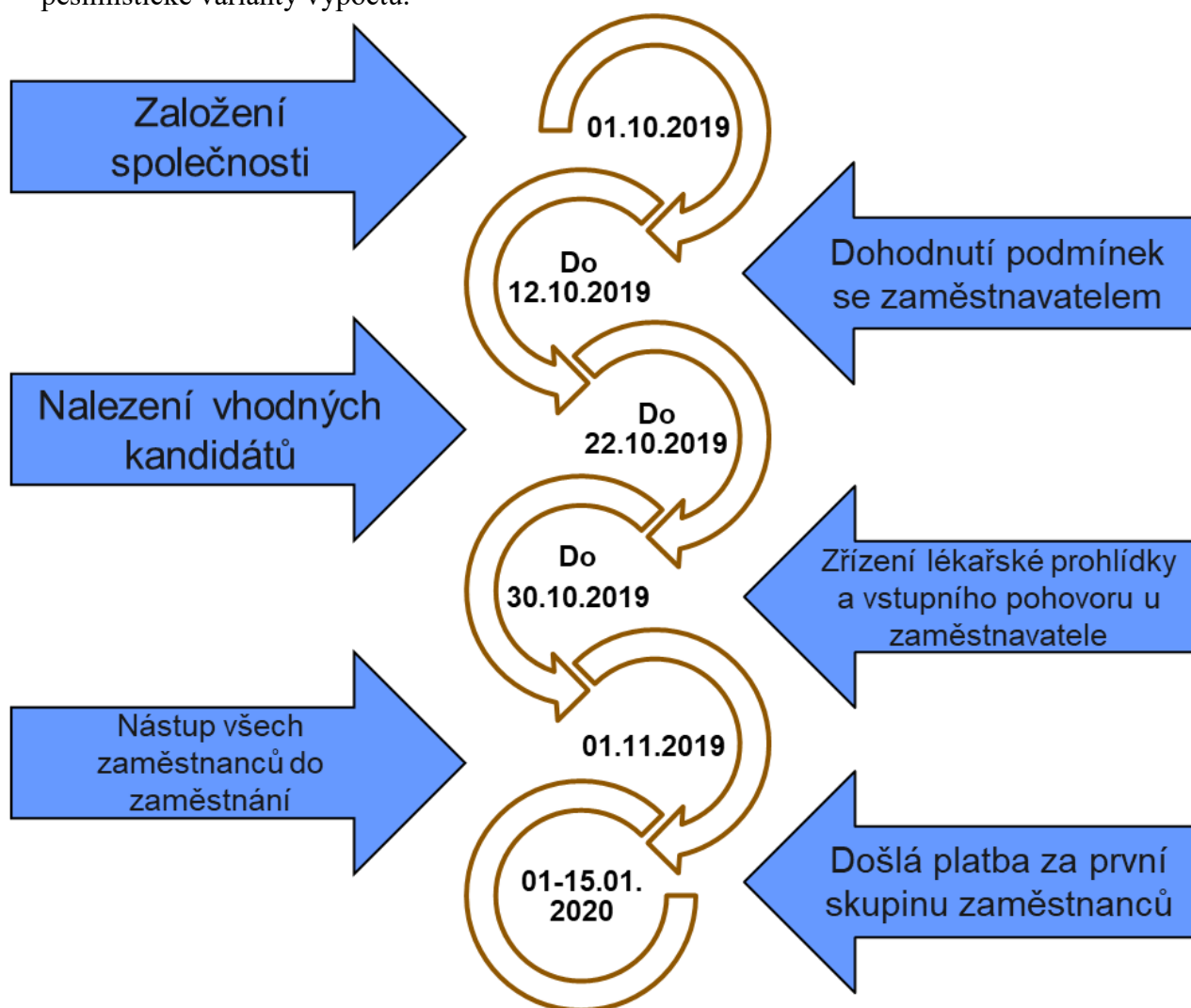
Jelikož si jsme opravdu jistí, že nové zaměstnance s chutí pracovat v Čechách najdeme, tak nebudeme počítat ani zde s variantou, že bychom nenašli potřebnou pracovní sílu. Ale zkusíme spočítat variantu, kdy by nastala situace u prvního zaměstnavatele taková, že by ze třicítky pracovníků, které jsme firmě zřídili odešlo v prvních dvou měsících více než 50 % v takovém případě bychom se potýkali s problémem špatného uvedení naší firmy u jednoho z našich klientů, jelikož v případě že bychom zprostředkovali 30 zaměstnanců a z toho např. 16 odešlo těžko bychom se bránili. V takovém případě bychom asi ustoupili zaměstnavatele bychom ujistili, že šlo o ojedinělý případ a na zbylých 14 zaměstnanců, které by na pracovišti zůstali bychom zaměstnavateli nabídli hromadnou výraznou slevu, z důvodů udržení si pracovních partnerů a klientů. V takovém případě bychom si neúčtovali jeden a půl násobek hrubé mzdy z výplatní pásky, ale pouze tři čtvrtiny, tím bychom zaměstnavateli ušetřili spoustu peněz a věříme, že bychom si s ním tímto udrželi dobrý vztah.

Zajištění prvních 30 zaměstnanců, jako první příjem firmy	
Smluvní hrubá mzda jednoho takového zaměstnance	15 700 Kč
Průměrná hrubá mzda takového zaměstnance na výplatní pásce	16 800 Kč
Odměna pro naši společnost za sjednání všech 14 pracovníků	176 400 Kč

Obrázek 11: První příjem společnosti (pesimistická varianta)

Zdroj: Vlastní zpracování

I v případě pesimistické varianty odchodu šestnácti zaměstnanců a slevy, kdy jsme po zaměstnavateli požadovali pouze polovinu z původní ceny za naše zaměstnance podnik utržil 176.400 Kč. Nutno však připomenout fakt, že tyto peníze zaměstnavatel odesílá až po dvouměsíční zkušební době, díky znázorněné časové ose od samotného založení podniku si můžeme všimnout, že prvních tržeb za služby dosáhne podnik nejdříve až počátkem roku 2020. To pro oba společníky znamená 3 měsíce podnikání bez příchozího toku financí. Pesimistickou variantou to po prvních 3 měsících vychází na 58.000 Kč na jeden měsíc provozu, když odečteme měsíční náklady a veškeré zdanění i při této pesimistické variantě firma utrží zisk, k tomu si ještě musíme uvědomit fakt, že na další finanční přínos nebudeme muset čekat další 3 měsíce, ale při stálém podnikání další tržby přijdou nejspíše již ten následující, kde by i tržby neměli být tak nízké jako tomu bylo u pesimistické varianty výpočtu.



Obrázek 12: Časová osa od založení podniku do první tržby
Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledek hospodaření pro 1. rok provozu [Kč]			
	Pesimistická verze	Realistická verze	Optimistická verze
Tržby za rok	1 587 600 Kč	4 989 600 Kč	6 804 000 Kč
Roční náklady	483 200 Kč	433 200 Kč	383 200 Kč
EBIT	1 104 400 Kč	4 556 400 Kč	6 420 800 Kč
Daň (19 %)	209 836 Kč	865 716 Kč	1 219 952 Kč
EAT	894 564 Kč	3 690 684 Kč	5 200 848 Kč

Obrázek 13: Výsledek hospodaření pro 1. rok provozu

Zdroj: Vlastní zpracování

(pozor zde není započtena částka 500.000 Kč vratné kauce na spec. účtu ÚP)

Plán výsledku hospodaření na 5 let provozu					
	1. rok	2. rok	3. rok	4. rok	5. rok
Tržby za rok	1 587 600 Kč	2 116 800 Kč	2 116 800 Kč	2 116 800 Kč	2 116 800 Kč
Roční náklady	483 200 Kč	483 200 Kč	483 200 Kč	483 200 Kč	483 200 Kč
EBIT	1 104 400 Kč	1 633 600 Kč	1 633 600 Kč	1 633 600 Kč	1 633 600 Kč
Daň	209 836 Kč	310 384 Kč	310 384 Kč	310 384 Kč	310 384 Kč
EAT	894 564 Kč	1 323 216 Kč	1 323 216 Kč	1 323 216 Kč	1 323 216 Kč

Obrázek 14: Plán výsledku hospodaření na 5 let provozu

Zdroj: Vlastní zpracování

Z obrázku 13 můžeme vyčíst důležitá data o výsledku hospodaření pro první rok, ve kterém počítáme s pesimistickou, realistickou a optimistickou variantou. Tržby jsou spočteny z dat obrázků devět až jedenáct a vždy jsou vynásobeny devíti, jelikož v prvním roce budeme očekávat pouze devět měsíců příchozího toku peněz, viz. text výše. Roční náklady se v různých variantách také liší, základ je spočítán podle obrázku osm, přičemž

se k optimistické variantě přičetlo 100.000 Kč nákladů, k realistické 150.000 Kč nákladů a k pesimistické 200.000 Kč nákladů za rok.

Překvapením je, že i pesimistická varianta vykazuje v řádku EAT (kde jde o hospodářský výsledek po zdanění) kladnou hodnotu a to konkrétně 894.564 Kč.

4.6.4 Zahajovací rozvaha

Zakladatelé společnosti já Tomáš Cohla a p. Jakubčík máme každý naspořeno 350 000 Kč coby vlastní kapitál, tuto částku oba vložíme do společnosti jako vklad společníka, po odečtení finančních prostředků které použijeme pro založení společnosti s ručením omezeným nám tedy zůstane 687 000 Kč.

Aktiva		Pasiva	
Dlouhodobý majetek	30 000 Kč	VK	
		Základní kapitál	50 000 Kč
Oběžná aktiva - BÚ	157 000 Kč	Vklady společníků	637 000 Kč
ostatní pohledávky	500 000 Kč		
Aktiva celkem	687 000 Kč	Pasiva celkem	687 000 Kč

Obrázek 15: Zahajovací rozvaha
Zdroj: Vlastní zpracování

4.7 Hodnocení rizik

Všechny založené podniky se musejí potýkat s možnými riziky, které mohou nebo nemusí mít negativní dopad na chod společnosti někdy i fatální. To je důvod, proč si před začátkem podnikání v podnikatelském plánu vyhodnotíme tato rizika a zhodnotíme možná opatření v případě jejich vzniku.

Tyto hrozby dále zhodnotíme pomocí EFE matice.

4.7.1 Identifikace rizik

1. Zánik jednoho z velkých zaměstnavatelů v blízkosti polských hranic
2. Rozmach průmyslu 4.0
3. Vstup nové konkurenční personální agentury
4. Legislativní změny v počínání personálních agentur či zaměstnávání cizinců

Zánik jednoho z místních velkých zaměstnavatelů by znamenal uvolnění i stovek pracovníků, v této chvíli většina okolních závodů rozšiřuje své působení, takže se nepředpokládá, že by měl nějaký skončit, ale i tak to je hrozba, která by nás velmi negativně ovlivnila.

Rozmach průmyslu 4.0, je něco čeho se bojí klasičtí dělníci, mají strach z nahrazení roboty a koboty, je pravda že v případě investic firem do průmyslu 4.0 by nepotřebovali tolik pracovní síly co dnes, ale určitě by potřebovali více lidí se vzděláním a zkušenostmi potřebnými k spolupráci s těmito roboty, v tomto případě by se naše agentura přestala soustředit na dělnickou třídu, ale začala by cílit na odborníky ze zahraničí, těch bychom určitě nezprostředkovali tolik co klasických pracovníků, ale při přepočtu na osobu by se výrazně lépe vypláceli.

Vstup nové konkurence, je něčím s čím by se musel umět vypořádat každý podnik, nás by to nejspíše donutilo snížit cenu za naše služby a udržovat si velmi dobré vztahy s našimi zákazníky.

Na nové legislativní změny se můžeme připravit jen těžko, je to hrozba, která může přijít velmi rychle a my bychom na ní museli ještě rychleji reagovat.

EFE matice			
	Váha	Body	Celkem
Zánik jednoho z velkých zaměstnavatelů	0,6	2	1,2
Rozmach průmyslu 4.0	0,1	3	0,3
Vstup nové konkurenční personální agentury	0,15	4	0,6
Legislativní změny v počínání personálních agentur či zaměstnávání cizinců	0,15	2	0,3
Celkem	1	11	2,4

Obrázek 16: EFE matice
Zdroj: Vlastní zpracování

Pomocí EFE matice si můžeme všimnout, že největším rizikem pro naši společnost je zánik jednoho z velkých okolních zaměstnavatelů, to je důvod proč dostal tato položka dostala tak vysokou váhu a to 0,6. Do podnikání vstoupíme v době velmi nízké nezaměstnanosti a vysoké poptávce po pracovní síle, to je hlavní důvod, proč již dnes jsem v kontaktu s okolními firmami a ty naší nabídku po prvním telefonátu nesmetli ze stolu. Avšak, kdyby se stalo, že jedna z velkých okolních firem (která zaměstnává +- 1.000 lidí) zkrachovala, nebo z jiného důvodu ukončila svojí produkci, tak by se ve velmi krátkém čase vytvořilo spoustu nové, zkušené pracovní síly. V ten moment by zaměstnavatelé nejspíše raději zaměstnávali Čechy se zkušenostmi z předešlé firmy. V podobné situaci bychom se jako personální agentura dostala do těžké situace, kdy bychom museli velmi razantně snížit ceny, zaměřit se na obory, po kterých by byla poptávka, i když by byli tito poptávaní zaměstnanci hůře sehnatelní a zkoušet rozšířit své působení o místa, kde by podobná situace nebyla.

Závěr

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo vytvoření návrhu podnikatelského plánu pro založení společnosti Employee Hunter s.r.o., společnost Employee Hunter, jak již z názvu vyplývá, se bude zabývat vyhledáváním, a následným zprostředkováním zaměstnanců vybraným zaměstnavatelům, má společnost bude výjimečná tím, že se bude soustředit na nábor Polských zaměstnanců, které bude zaměstnávat převážně v Královéhradeckém kraji. Královéhradecký kraj je jedním z krajů České republiky s nejnižší nezaměstnaností a to 2,43% nezaměstnanými ve věku 15 – 65 let (situace k 28.2.2019) [7]. To je jeden z důvodů, proč je Královéhradecký kraj ideálním místem na působení mé personální agentury, druhou velikou výhodou je nedaleké Polsko, spousta firem, hlavně z okresu Trutnov, to má k Polským hraničním přechodům pouhých 17 km.

Tyto skutečnosti nám poskytují nevídaný jev, a to ten, že v místě, kde je vysoká poptávka po zaměstnancích, máme i vysokou poptávku po práci, jen lidé, kteří práci poptávají se o ní povětšinou neumí bez cizí pomoci ucházet. S touto situací pomůže právě má personální agentura Employee Hunter s.r.o.

V úvodu této bakalářské práce jsem popsal cíl mé práce, poté nastala rozsáhlejší část a to teoretická, kde jsem vysvětlil spoustu termínů, se kterými se čtenář této práce dále setkal. Teoretickou část tvoří spousta teoretických poznatků, které jsem vyhledával v odborné literatuře, tato část sloužila i jako podklad pro analytickou část a samotný návrh podnikatelského plánu.

Ve druhé části jsem velmi podrobně rozebral SLEPT analýzu, pomocí které jsem zanalyzoval sociální, ekonomické, politické, technologické a legislativní faktory. Při čemž jsem se soustředil a nejvíce popsal právě sociální, legislativní a ekonomické faktory, protože to jsou faktory, které budou nejvíce ovlivňovat mou společnost. V této části se použila i SWOT analýza, která mi pomohla přehledně odhalit silné a slabé stránky podniku.

Nejdůležitější částí kam celá tato práce mířila byl však návrh podnikatelského plánu. Návrh jsem pečlivě vytvořil a použil v něm informace, které jsem získal během

vypracovávání analytické části této bakalářské práce. V návrhu podnikatelského plánu je na úvod exekutivní souhrn doplněný Canvas modelem, jsou zde informace týkající se založení společnosti, kompletní marketingový, obchodní plán a finanční plán.

Na základě tohoto podnikatelského plánu sice nemůžu se stoprocentní jistotou říct, že mnou vymyšlené společnosti se bude dařit a bude vytvářet zisky, i když tomu tak má práce napovídat. Je mi jasné, že v reálném životě a podnikání bude spousta věcí jinak, než jsem si připravil. To je ale fakt, který by se týkal drtivé většiny podnikatelských plánů, na druhou stranu vím, že společnost Employee Hunter s.r.o. se svým kamarádem založím a budeme dělat vše pro to, aby nám podnikání prosperovalo, i díky tomu mohu konstatovat, že cíle mé bakalářské práce byly splněny.

Seznam použitých zdrojů

- [1] DVOŘÁČEK, Jiří a SLUNČÍK, Peter. *Podnik a jeho okolí: jak přežít v konkurenčním prostředí*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-224-3
- [2] Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník ze dne 5. listopadu 1991
- [3] VEBER, Jaromír a Jitka SRPOVÁ. *Podnikání malé a střední firmy*. 3. aktualiz. A dopl. Vyd. Praha: Grada, 2012, 332 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4520-6
- [4] NESČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace vzorů a příklady*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1
- [5] Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: https://www.epravo.cz/_dataPublic/sbirky/archiv/sb143-04.pdf
- [6] BLAŽKOVÁ, M. *Marketingové řízení a plánování pro malé a střední firmy*. Praha: GradaPublishing, 2007. ISBN 978-80-247-1535-3.
- [7] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Nejnovější údaje o kraji. czso.cz [on-line]. 2018 [cit. 2018-05-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/esu/xt>
- [8] URZĄD STATYSTYCZNY WE WROCŁAWIU. Dostupné z: <https://www.wroclaw.stat.got.pl>
- [9] Zákon č. 206/2017 Sb., ze dne 8. června 2017. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=206&r=2017>
- [10] ZAROBKI PRACUJ. Dostupné z: <https://zarobki.pracuj.pl/>

- [11] MAPY GOOGLE. Dostupné z: <https://www.google.cz/maps>
- [12] KORÁB, Vojtěch, Mária REŽŇÁKOVÁ a Jiří PETERKA. Podnikatelský plán. Brno: Computer Press, 2007, 216 s. ISBN 978-80-251-1605-0
- [13] KOVÁŘ, F., KRCHOVÁ, H. Strategický management. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. 178 s. ISBN 978-80-86730-29-5.
- [14] ARMSTRONG.M Management Processes and Functions, 1996, London CIPD ISBN 0-85292-438-0
- [15] THADDEUS, M. Analýza okolí organizace. In: Základy strategického řízení a rozhodování. Praha: GradaPublishing, 2007. ISBN 978-80-247-1911-5
- [16] SRPOVÁ, Jitka. Podnikatelský plán a strategie. Praha: Grada, 2011, 194 s. ISBN 978-80-247-4103-1
- [17] WUPPERFELD, Udo. Podnikatelský plán pro úspěšný start. Praha: Management Press, 2003, 159 s. ISBN 80-7261-075-9.
- [18] SRPOVÁ, Jitka a Václav ŘEHOŘ. Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů. Praha: Grada, 2010, 427 s. ISBN 978-80-247-3339-5
- [19] MEERTENS, Lucas O., et al. Mapping the business model canvas to ArchiMate. In: Proceedings of the 27th annual ACM symposium on applied computing. ACM, 2012. p. 1694-1701 dostupné z: <https://ris.utwente.nl/ws/files/5363569/Meertens12mapping.pdf>

Seznam použitých obrázků a grafů

Graf 1: Porovnání průměrných mezd	25
Graf 2: Porovnání mezd podle vzdělání	26
Graf 3: Příklad odměn pro Employee Hunter	39
Obrázek 1: SWOT rozdělení	17
Obrázek 2: SLEPT analýza	18
Obrázek 3: Postup při analýze konkurence	21
Obrázek 4: Mapa hlavního působení Employee Hunter	23
Obrázek 5: Titulní list podnikatelský plán	31
Obrázek 6: Canvas model	34
Obrázek 7: Facebookové stránky společnosti	41
Obrázek 8: Finanční prostředky nutné pro první měsíc provozu	43
Obrázek 9: První příjem společnosti (optimistická varianta)	44
Obrázek 10: První příjem společnosti (realistická varianta)	45
Obrázek 11: První příjem společnosti (pesimistická varianta)	46
Obrázek 12: Časová osa od založení podniku do první tržby	47
Obrázek 13: Výsledek hospodaření pro 1. rok provozu	48
Obrázek 14: Plán výsledku hospodaření na 5 let provozu	48
Obrázek 15: Zahajovací rozvaha	49
Obrázek 16: EFE matice	51